

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN PT X YANG BERGERAK DIBAGIAN
MANUFAKTUR DI KAB. SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:
ALVIN RIZKY AKBAR PRADANA
F 100 160 010

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT X YANG
BERGERAK DIBAGIAN MANUFAKTUR DI KAB. SUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

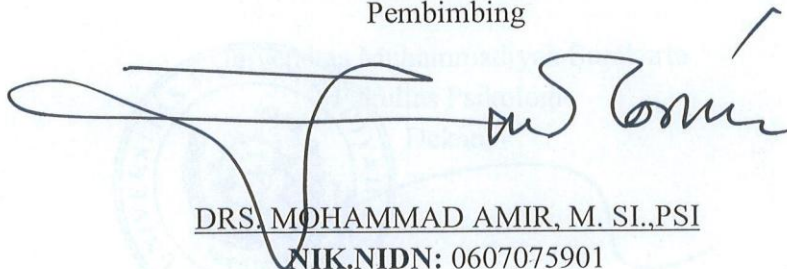
Oleh :

ALVIN RIZKY AKBAR PRADANA

F 100 160 010

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing



DRS. MOHAMMAD AMIR, M. SL., PSI

NIK.NIDN: 0607075901

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT X YANG BERGERAK DIBAGIAN MANUFAKTUR DI KAB. SUKOHARJO

oleh :

ALVIN RIZKY AKBAR PRADANA

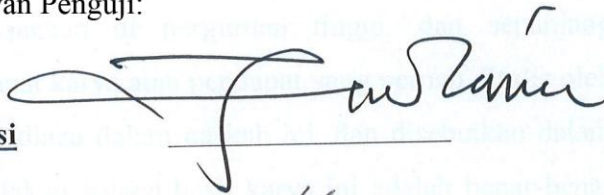
F 100 160 010

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada 30 Juni 2020
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

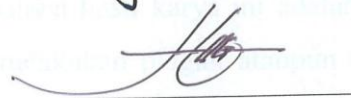
Drs. Mohammad Amir, M. Si., Psi

(Ketua Dewan Penguji)



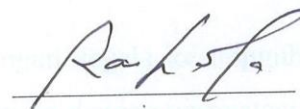
Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si

(Anggota I Dewan Penguji)



Permata Ashfi Raihana, S.Psi, MA

(Anggota II Dewan Penguji)



Surakarta, 30 Juni 2020



Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIK.NIDN: 838/0624067301

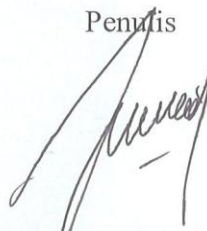
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2020

Penulis



Alvin Rizky Akbar Pradana

F 100 160 010

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI PT X YANG BERGERAK DIBAGIAN MANUFAKTUR DI KAB. SUKOHARJO

Abstrak

Perkembangan jaman berakibat pada perubahan yang cepat di dunia bisnis yang setidaknya setiap personal di dalam perusahaan harus mampu menyesuaikan diri, mempunyai ketahanan kerja yang kuat, serta dapat melakukan pekerjaan yang sesuai pada perubahan arah bisnis saat ini dengan tetap berpedoman kuat pada struktur dan aturan organisasi yang telah ada di masing masing perusahaan. Pada kenyataannya, karyawan belum mampu mempertahankan untuk tetap loyalitas dalam pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) untuk mengetahui korelasi kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen dalam organisasi, 2) mengetahui korelasi kepuasan kerja dengan komitmen dalam organisasi, dan 3) mengetahui korelasi budaya organisasi dengan komitmen dalam organisasi, 4) Sumbangan Efektif, dan 5) untuk mengetahui kategorisasi setiap variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang bergerak di bidang manufaktur di kab. Sukoharjo berjumlah 85 orang dengan mengambil semua sampel karyawan yang ada. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode pengumpulan data model *likert*, alat pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja (29 item; $\alpha = 0,860$), skala budaya organisasi (23 item; $\alpha = 0,843$), dan skala komitmen organisasi (29 item; $\alpha = 0,890$). Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data diketahui : 1) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, 2) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, dan 3) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Rerata empirik kepuasan kerja tergolong sangat tinggi, lalu rerata empirik budaya organisasi tergolong sedang, dan rerata empirik komitmen organisasi tergolong sangat tinggi. Sumbangan efektif hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi berdasarkan koefisien $R^2 = 68,2\%$ dengan rincian sumbangan variabel kepuasan kerja sebesar 34,7% dan variabel budaya organisasi 33,41%, sedangkan 31,8% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.

Abstract

The development of the era resulted in rapid changes in the business world that at least every person in the company must be able to adjust, have strong work endurance, and be able to do work according to changes in business direction at this time by remaining strongly guided by the existing organizational structure and rules in each company. In fact, employees have not been able to maintain loyalty in their work. The purpose of this study was to find out 1) to find out the correlation of

job satisfaction and organizational culture with commitment in the organization, 2) find out the correlation of job satisfaction with commitment in the organization, and 3) find out the correlation between organizational culture and commitment in the organization, 4) Effective Contributions, and 5) to find out the categorization of each variable. The population in this study were employees of numbered 85 people by taking all existing employee samples. The research method uses a quantitative approach, with the Likert model data collection method, the data collection tool uses a job satisfaction scale (29 items; $\alpha = 0.860$), the scale of organizational culture (23 items; $\alpha = 0.843$), and the scale of organizational commitment (29 items; $\alpha = 0.890$). Used multiple regression based on the results of data analysis known: 1) there is a very significant positive relationship between job satisfaction with organizational commitment, 2) there is a very significant positive relationship between organizational culture and organizational commitment, and 3) there is a very significant positive relationship between job satisfaction and organizational culture with organizational commitment. The empirical average of job satisfaction is classified as very high, then the empirical average of organizational culture is classified as moderate, and the empirical average of organizational commitment is very high. The effective contribution of the relationship between job satisfaction and organizational culture with organizational commitment based on the coefficient $R^2 = 68.2\%$ with details of the contribution of job satisfaction variables of 34.7% and organizational culture variables 33.41%, while 31.8% is influenced by other variables.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Commitment.

1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman yang terjadi saat ini memberikan efek yang dapat dirasakan khususnya pada sektor perusahaan. Perkembangan jaman berakibat pada perubahan yang cepat didunia bisnis yang setidaknya setiap personal didalam perusahaan harus mampu menyesuaikan diri, mempunyai ketahanan kerja yang kuat, serta dapat melakukan pekerjaan yang sesuai pada perubahan arah bisnis saat ini dengan tetap berpedoman kuat pada struktur dan aturan organisasi yang telah ada di masing masing perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang dihasilkan berintegritas dan mempunyai jiwa untuk memajukan perusahaan. Tetapi fenomena yang terjadi pada tahun 2019 ini, masih saja karyawan memiliki komitmen yang rendah seperti yang dilansir oleh Pratama dan Puspita (2019) dimana perusahaan NET TV menyatakan bahwa sekitar 20 –

an karyawannya telah mengundurkan diri karena merasa tidak ada kompensasi kesejahteraan. Menurut perusahaan, hal ini dilakukan dengan alasan sebagai bentuk strategi sumber daya manusia yang sedang dilakukan NET TV dimana sedang menyusun perubahan konsep atau arah geraknya saat ini serta karyawan yang mengundurkan diri menawarkan benefit dari perusahaan tersebut.

Hal tersebut juga terjadi di DKI Jakarta dimana sejumlah PNS (Pegawai Negeri Sipil) lari terbirit-birit di lingkungan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta karena terlambat masuk kerja. Mereka datang ke kantor lebih dari pukul 08.00 WIB, pada hari pertama kerja selam Ramadan, Senin, 30 Juni 2014. Padahal, Pemprov DKI telah memundurkan 30 menit jam masuk kerja. Seperti yang dialami oleh seorang pegawai negeri sipil bertubuh tambun. Tanpa mau berkomentar dan menyebutkan nama, dia bergegas menuju pelataran Balai Kota DKI Jakarta. Dia berjalan cepat semenjak turun dari taksi karena baru sampai ke Balai Kota DKI pukul 09.10 WIB. Hal serupa juga terjadi oleh sejumlah PNS lainnya yang bersepeda motor (Rizky, 2014).

Ketidakkomitmenan dalam bekerja juga terjadi di kota Surakarta ketika pada awal tahun 2018 saat pemerintah kota Surakarta menggelar apel awal tahun. Terdapat 202 Aparatur Sipil Negara atau (ASN) tidak mengikuti apel, dengan penjelasan 23 orang diantaranya absen tanpa keterangan atau ijin. Para ASN yang absen tanpa keterangan terdiri dari 10 orang dari Dinas Kebudayaan, 5 orang dari Satpol PP, 4 orang dari Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah, 2 orang dari BPBD, 1 orang dari Dinas Koperasi dan UMKM, serta 1 orang dari Dinas Pendidikan. Apel tersebut diikuti 44 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) 5 ditambah 5 Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Dari jumlah tersebut, hanya tiga Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menghadiri apel dengan lengkap (Fatmawati, 2018).

Maraknya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan khususnya di negara Indonesia membuat penulis bertanya tanya bagaimana kualitas karyawan dalam mengaitkan kepribadian dirinya dengan pekerjaan secara professional. Berdasarkan hasil observasi peneliti dan wawancara dengan beberapa karyawan di PT X tersebut bahwa sering terjadi gesekan antar karyawan

dimana mereka mengaitkan antara masalah pribadi dengan pekerjaannya yang membuat ada karyawan yang sampai menginginkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan walaupun akhirnya dapat dimediasi oleh HRD. Selain itu, juga ditemukan bahwa beberapa karyawan yang sering terlambat bekerja dengan alasan yang bervariasi mulai dari bangun kesiangan sampai ketidasesuaian memakai seragam jadi harus kembali dahulu untuk berganti pakaian.

Nugroho (2017) menyebutkan bahwa tingginya komitmen dalam berorganisasi maka meningkat juga persepsi tentang keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi dan begitu juga sebaliknya. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) pengertian komitmen merupakan sikap loyalitas yang ditunjukkan individu dengan tanpa memiliki keinginan untuk meninggalkan dengan alasan apapun. Pordeli dan Fazifeh (2017) memberikan penjelasan bahwa komitmen adalah sebuah sikap yang didasari kekuatan dan sikap demi memberikan kesetiaan didalam identitas individu.

Patricia (2004) mengartikan bahwa komitmen organisasi merupakan konsep terukur yang meliputi perilaku dan sikap sampai sejauhmana karyawan mengkorelasikan nilai organisasi serta niat untuk tetap pada organisasi. Lalu menurut Hussain dan Asif (2012) mengatakan jika komitmen organisasi merupakan kunci dari faktor yang membuat individu dalam waktu yang lama dapat mempertahankan dan melakukan pekerjaannya pada perusahaan. Al Jabri dan Gazzawi (2019) memberikan penjelasan bahwa komitmen didalam organisasi merupakan keterikatan yang ada didalam organisasi yang ditandai niat untuk tetap tinggal didalamnya dengan mampu menemukan nilai dan tujuan serta berupaya ekstra untuk mempertahankan organisasi. Luz, Paulda, dan Oliveira (2018) menjelaskan jika komitmen organisasi ditandai dengan korelasi psikologis yang dipertahankan antara pekerja dengan organisasi untuk menciptakan loyalitas. Aspek dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif yang erat kaitannya pada harapan dalam organisasi atau ikatan emosi setiap karyawan, komitmen berkelanjutan yang mengarah pada persoalan keuntungan dan kerugian yang ada didalam karyawan sehubungan dengan keinginan untuk bertahan atau peningkatan didalam pekerjaannya, komitmen normatif yang dapat diartikan sebagai suatu

perasaan wajib karyawan untuk tanggung jawab dengan tetap bertahan dalam suatu organisasi karena ada perasaan timbal balik pada organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1990).

Faktor komitmen organisasi menurut Armstrong (2006) meliputi suatu keinginan untuk masuk dalam bagian keanggotaan organisasi, penerimaan pada nilai budaya serta tujuan organisasi, kesiapan pada upaya yang besar dalam kepentingan organisasi. Steers dan Porter (1997) mengatakan bahwa faktor komitmen organisasi merupakan faktor organisasi meliputi nilai organisasi, dan struktur, lalu faktor diluar organisasi yang ada didalam individu itu sendiri. Lalu menurut Seniati (2006) menyatakan didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya seperti Faktor yang ada pada karyawan tersebut yang terdiri atas lamanya dalam bekerja dan tingkah laku dalam diri karyawan, dan lingkungan yang terdiri dari budaya dan kepuasan dalam pekerjaan.

Dalam penelitian kali ini menjelaskan kepuasan kerja menjadi salah satu modal terjadinya komitmen dalam organisasi. Pernyataan Handoko (2000) mengenai kepuasan kerja yaitu situasi emosi yang menyenangkan maupun tidak dengan mana para pegawai dalam melihat pekerjaannya. Sedangkan Spector (1996) berpendapat jika suatu kepuasan kerja ada karena keadaan karyawan seperti menyenangkan ataupun kurang menyenangkan tergantung bagaimana cara karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Menurut Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja diartikan sebagai penggabungan perasaan Kearah positif atau arah negatif yang dimiliki setiap pekerja dalam organisasi. Aspek kepuasan pekerjaan antara lain aspek kerja yang menantang, aspek ganjaran yang pantas, aspek kondisi kerja yang mendukung, aspek rekan kerja yang mendukung, dan aspek kepribadian dengan pekerjaan (Robbins, 1996). Menurut Chad, Amy, dan Angelo (2011) kepuasan kerja memiliki faktor meliputi pekerjaan yang sedang dilakukan apakah sesuai bidang atau tidak, hubungan dengan atasan, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk peningkatan karier selama kerja, gaji.

Seperti dijelaskan dalam penelitian Ramadhani dan Khoirunnisa (2018) mengatakan bahwa hasil koefisien kolerasi pada kategori sedang dengan nilai positif. Hasil ini menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja pada komitmen

organisasi. Kesimpulan yang diperoleh ketika terdapat peningkatan kepuasan kerja maka meningkat pula komitmen organisasinya. Penelitian Huang dan Hsio (2017) menghasilkan adanya sumbangan positif kepuasan kerja sebagai salah satu tolak ukur komitmen didalam organisasi. Simmons (2005) juga mengatakan bahwa terdapat hubungan yang erat yang mengindikasikan bahwa komitmen dalam organisasi yang dinyatakan tinggi dapat diikuti juga dengan tingkat kepuasan pekerjaan karyawan.

Selain kepuasan kerja sebagai salah satu faktor dalam komitmen organisasi, budaya yang ada dalam organisasi juga menjadi salah satu faktor komitmen dalam organisasi seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Budaya terdiri dari aturan tidak tertulis dan mewakili sisi emosional organisasi. Semua orang yang berpartisipasi dalam budaya tetapi budaya umumnya proses yang tidak direalisasi oleh semua orang. Organisasi menyadari budaya ketika mereka mencoba menerapkan strategi atau program baru dan berbeda yang bertentangan dengan norma dan nilai-nilai budaya yang mendasar (Zeyada, 2018). Dapat dijelaskan juga bahwa menurut Triguno (2003) budaya organisasi dikaitkan sebagai suatu pandangan dalam kehidupan yang berisi sebagai nilai nilai seperti kebiasaan, sifat, sebagai kekuatan pendorong dan membudaya dalam kehidupan berkelompok dan berorganisasi yang tertuang kedalam perilaku, sikap percaya, cita – cita, sampai tindakan yang dapat dinyatakan sebagai kerja. Lalu menurut Moeljono (2005) mengatakan bahwa budaya organisasi bersifat filosofis sebagai aturan yang mengikat pada setiap karyawan yang dirangkai secara formal seperti aturan dan ketentuan dalam sebuah perusahaan. Denison dan Misra (1995) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki 4 aspek yang terdiri dari *Involment* dimana dimensi budaya menunjukkan keikutsertaan karyawan dalam mengambil suatu keputusan, *Consistency* kesepakatan bersama terhadap pernyataan dasar dan point dari organisasi, *Adaptability* keahlian organisasi dalam menanggapi perubahan baik internal maupun hubungan keluar, dan *Mission* mengetahui tujuan organisasi agar karyawan lebih fokus dan konsisten dalam organisasi. Hofstede (2010) juga menyatakan aspek budaya organisasi yang meliputi nilai, upacara, tokoh, dan symbol. Lalu faktor budaya organisasi yang

dikemukakan oleh Luthans (1996) meliputi kebersamaan yang menjadi tolak ukur dimana karyawan organisasi memiliki nilai pokok yang dilaksanakan secara bersama, intensitas yang merupakan tingkatan komitmen karyawan didalam organisasi terhadap nilai nilai dalam budaya organisasi.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurrahma dan Widawati (2019) yang memberikan suatu pernyataan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen pada suatu Organisasi dimana seorang karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi kuat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang juga kuat begitupun juga sebaliknya. Menurut Arachim (2018) juga menunjukkan korelasi positif yang berpengaruh antara budaya kerja pada komitmen organisasi dalam karyawan yang mempunyai makna bahwa peningkatan budaya kerja juga mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi karyawan.

Sebagai karyawan penting dalam mengedepankan komitmen saat bekerja ketika di organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan budaya di organisasi sejatinya dapat dijadikan sebagai pendorong agar tercipta kenyamanan untuk dapat berkomitmen didalamnya.

Berdasarkan uraian beberapa fenomena diatas yang telah dicantumkan oleh penulis, peneliti mengambil faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah faktor kepuasan kerja dan budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui korelasi kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen dalam organisasi, 2) mengetahui korelasi kepuasan kerja dengankomitmen dalam organisasi, dan 3) mengetahui korelasi budaya organisasi dengan komitmen dalam organisasi, 4) Sumbangan Efektif, dan 5) untuk mengetahui kategorisasi setiap variabel. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat sebagai wawasan tambahan untuk melakukan inovasi untuk mengukur komitmen karyawan didalam organisasi yang didasari oleh kepuasan dalam pekerjaan dan budaya dalam organisasi. Didalam penelitian kali ini juga diharapkan menjadi salah satu wadah yang bisa memberikan bantuan secara ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Psikologi di sektor Industri maupun Organisasi.

Pengajuan hipotesis yang dilakukan oleh peneliti yaitu 1) adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen yang ada dalam organisasi pada karyawan, 2) ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dan 3) ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, 4) sumbangan efektif, dan 5) kategorisasi setiap variabel. Hal tersebut berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan budaya organisasi maka tinggi juga komitmen karyawan untuk tetap berada pada suatu organisasi, begitupun juga sebaliknya bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi yang rendah akan berpengaruh pada komitmen organisasi yang rendah juga.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dan meneliti sejauh mana hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya (Creswell, 2016)

2.1 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Tergantung (Y) dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi, dan Variabel Bebas dalam penelitian ini (X_1) Kepuasan Kerja dan (X_2) Budaya Organisasi.

Komitmen yang ada dalam organisasi merupakan konsep perilaku dan sikap penyatuan nilai serta tujuan organisasi untuk mencapai kesetiaannya pada organisasi tersebut dalam waktu yang lama. Semakin tinggi nilai yang ada pada komitmen organisasi maka tinggi juga komitmen karyawan didalam suatu organisasi. Komitmen organisasi diukur berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dimana dalam komitmen organisasi meliputi aspek komitmen, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Kepuasan kerja dalam organisasi dapat diartikan sebagai keadaan emosi positif atau negatif karyawan baik hal tersebut menyenangkan atau tidak dalam memandang sebuah pekerjaannya. Semakin tinggi nilai yang ada pada kepuasan

kerja maka tinggi juga kepuasan karyawan yang ada didalam suatu organisasi. Skala didapatkan berdasarkan aspek dari kepuasan kerja yang meliputi aspek kerja yang menantang, aspek ganjaran yang pantas, aspek kondisi kerja yang mendukung, aspek rekan kerja yang mendukung, dan aspek kepribadian dengan pekerjaan (Robbins, 1996).

Budaya organisasi yaitu pandangan organisasi dalam memahami nilai nilai yang dimiliki sebagai suatu kekuatan yang dituangkan kedalam aturan secara formal. Semakin tinggi nilai yang ada pada kepuasan kerja maka tinggi juga kepuasan karyawan yang ada didalam suatu organisasi. Skala didapatkan berdasarkan aspek yang disebutkan oleh Hofstede (2010) yang meliputi nilai, upacara, tokoh, dan simbol.

2.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi yang akan digunakan untuk penelitian ini yaitu karyawan PT X yang bergerak dibidang manufaktur di kab. Sukoharjo yang berjumlah 85 orang dari seluruh bidang yang ada seperti: *manager, office, cutting, section, bending*, dan *welding* yang terdapat 15 karyawan perempuan dan 60 karyawan laki laki dengan usia antara 25 tahun – 50 tahun yang akan digunakan sebagai responden secara keseluruhan dengan cara memberikan skala yang kemudian diisi oleh masing – masing karyawan. Hal tersebut menggunakan teori Teknik studi populasi, yaitu cara penggunaan sampel seluruhnya karena berjumlah kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2012)

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan model *Likert* yang berupa 4 pilihan respon jawaban yang sesuai / dialami oleh karyawan. Pilihan jawaban tersebut meliputi Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

Tabel 1. *Skoring*

Respon	<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Variabel Komitmen Organisasi akan diukur dengan menggunakan skala penelitian Mucitch (2017) dimana skor koefisien *Cronbach's alpha* yaitu 0,865 dengan terdapat 20 butir pertanyaan yang terdiri dari 13 aitem *favourable* dan 7 aitem *unfavourable*. Aitem tersebut berdasarkan aspek yang disebutkan oleh Allen dan Meyer (1990) dimana dalam komitmen organisasi meliputi aspek afektif, aspek berkelanjutan, dan aspek normative. Setelah skala dimodifikasi oleh peneliti menjadi 29 butir pernyataan.

Tabel 2. Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	U	
1	Afektif	Bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan	1	2	
		Bangga menjadi bagian dari perusahaan	1	2	3
		Memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan	1	2	3
		Adanya rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	1	1	2
		Perusahaan sangatlah berarti	2	1	3
2	Berkelanjutan	Bekerja di perusahaan merupakan suatu kebutuhan	2	1	3
		Berat untuk meninggalkan organisasi	2	1	3
		Kehidupan terganggu bila meninggalkan perusahaan	1	1	2
		Sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan	1	1	2
3	Normatif	Tetap setia pada organisasi merupakan kewajiban moral	1	1	2
		Percaya terhadap nilai tetap setia pada satu perusahaan	1	2	3
Jumlah			14	15	29

Variabel Kepuasan Kerja akan diukur dengan menggunakan skala penelitian Putra (2018) dimana skor koefisien *Cronbach's alpha* yaitu 0, 631 dengan terdapat 40 butir pertanyaan yang terdiri dari 20 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavourable*. Aitem tersebut berdasarkan aspek yang meliputi aspek kerja yang menantang, aspek ganjaran yang pantas, aspek kondisi kerja yang mendukung, aspek rekan kerja yang mendukung, dan aspek kepribadian dengan pekerjaan (Robbins, 1996). Setelah skala dimodifikasi oleh peneliti menjadi 30 butir pernyataan.

Tabel 3. Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	U	
1	Kerja yang secara mental menantang	Kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki	3	4, 1	3
		Kebebasan dalam menjalankan tugas	8	2, 5	3
2	Ganjaran yang pantas	Pemberian upah yang sesuai	6, 9	14	3
		Kebijakan promosi yang adil	10	15, 11	3
3	Kondisi kerja yang mendukung	Lingkungan kerja yang nyaman	2	1	3
		Lingkungan kerja yang tidak berbahaya	1	2	3
4	Rekan kerja yang mendukung	Interaksional	1	2	3
		Rekan kerja yang ramah	1	2	3
5	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Bakat dan kemampuan	1	2	3
		Pemenuhan tuntutan pekerjaan	2	1	3
Jumlah			13	17	30

Variabel Budaya Organisasi akan diukur dengan menggunakan skala penelitian Ernawati (2019) dimana skor koefisien *Cronbach's alpha* yaitu 0,602 dengan terdapat 48 butir pertanyaan yang terdiri dari 26 aitem *favourable* dan 22 aitem *unfavourable*. Aitem tersebut berdasarkan aspek yang dijelaskan oleh Hofstede (2010) yang meliputi nilai, upacara, tokoh, dan simbol. Setelah skala dimodifikasi oleh peneliti menjadi 23 butir pernyataan.

Tabel 4. Blue Print Skala Budaya Organisasi

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	U	
1	Nilai	Peraturan	1	2	3
		Visi & Misi	2	1	3
2	Upacara atau Ritual	Kegiatan Rutin	1	1	2
		Tradisi atau Kebiasaan	2	1	3
3	Tokoh	Pemimpin	2	1	3
		Bawahan	1	2	3
4	Simbol	Lambang	2	1	3
		Seragam	1	2	3
Jumlah			12	11	23

2.3 Validasi dan reliabilitas instrument

Validitas dan reliabilitas merupakan langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam menjaga keakuratan data yang diperoleh untuk meninjau kualitas suatu instrumen penelitian karena hal tersebut adalah bagian penting. Tingginya validitas dan reliabilitas juga memberikan pengaruh yang tinggi pula dalam keakuratan instrument penelitian.

Validitas dalam penelitian ini menggunakan yaitu Validitas isi, yang dilakukan melalui pengujian terhadap isi dari tes dengan analisis rasional melalui pengujian validitas yang dikonsultasikan dengan ahli atau *Profesional rater judgment* yang dilakukan oleh tiga dosen di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, kemudian dari hasil *rater judgment* tersebut dianalisis menggunakan formula Aiken's. Yang diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,87 dengan range validitas antara 0,750 – 0,917. Variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,87 dengan range validitas antara 0,833 – 1,00. Dan

variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 0,90 dengan range validitas antara 0,750 – 0,917. Instrumen dikatakan valid apabila memenuhi kriteria $V \geq 0,6$. Semakin V mendekati 1,00 maka aitem dapat dikatakan mampu mewakili isi secara keseluruhan (Azwar, 2012).

Reliabilitas dilihat dari *cronbach Alpha*. Pengukuran reliabilitas berada pada rentang angka 0 - 1,00. Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik apabila nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2006). Sehingga dapat mengetahui sejauh mana suatu pengukuran tersebut mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan hasil untuk skala komitmen organisasi memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,890. Skala kepuasan kerja memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,860 dan skala budaya organisasi memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,843.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik, guna untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel yaitu variabel kepuasan kerja (X_1), variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel komitmen organisasi (Y). Maka Metode pengolahan data menggunakan teknik regresi berganda. Perhitungan dua variabel atau lebih yang digunakan dalam Pengolahan regresi berganda (Ghozali, 2012).

Untuk mencari uji *Regresi Berganda* mempunyai dua syarat yang harus terpenuhi yaitu uji asumsi, uji asumsi yang pertama disebut dengan uji normalitas kemudian untuk uji asumsi yang kedua yaitu uji linearitas untuk menentukan uji analisis data yang akan digunakan berupa *Parametric*. Adapun syarat menggunakan uji analisis data berupa *Parametric* yaitu hasil uji normalitas yang terbukti normal ($p > 0,05$) pada setiap variabel dan uji linearitas yang terbukti linear yang di lihat dari *linearity sig* ($p < 0,05$) dan *Deviation from linearity* ($p > 0,5$) sehingga dapat memenuhi asumsi dasar distribusi pada setiap variabel adalah normal dan linear, sehingga dapat menggunakan uji *regresi berganda* guna untuk menguji kebenaran hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik *Regresi Berganda*, Uji *Regresi Berganda* mempunyai dua syarat yang terpenuhi yaitu uji asumsi, uji asumsi yang pertama yaitu normalitas untuk variabel komitmen organisasi dapat diketahui berdasarkan nilai normalitas untuk variabel Komitmen Organisasi *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,129 > 0,05$ yang artinya persebaran data untuk variabel komitmen organisasi dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$, kemudian untuk variabel kepuasan kerja *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,254 > 0,05$ yang artinya persebaran data untuk variabel kepuasan kerja dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$, dan untuk variabel budaya organisasi *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,259 > 0,05$ yang artinya persebaran data untuk variabel budaya organisasi dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$.

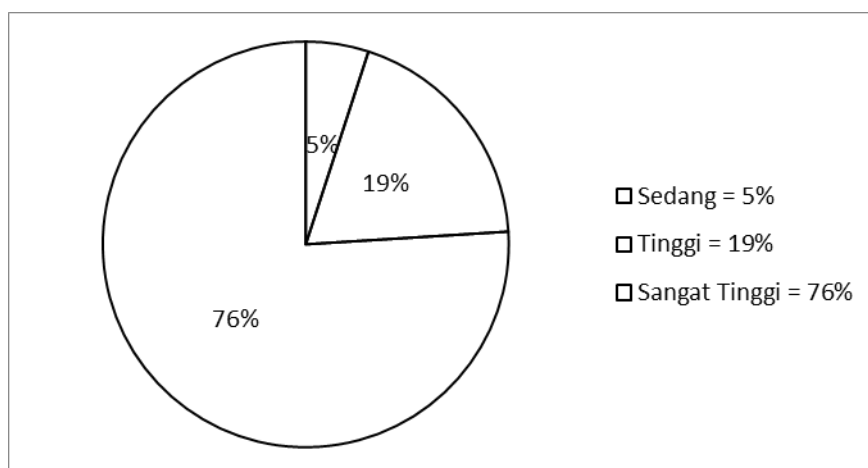
Kemudian dilakukan untuk uji asumsi yang kedua yaitu uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi, dilihat dari *anova table* diperoleh nilai (F) 117,422 *linearity sig* Sebesar 0,00 ($p < 0,05$) dan *Deviation from linearity* 0,386 ($p > 0,5$) sehingga antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasi dilihat dari *anova table* di peroleh nilai (F) 115,343 *linearity sig* sebesar 0,00 ($p < 0,05$) dan *Deviation from linearity* 0,337 ($p > 0,5$) yang artinya terdapat korelasi yang linear antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Hasil uji normalitas dan Linearitas terbukti normal dan linier sehingga dapat memenuhi asumsi dasar distribusi variabel adalah normal sehingga menggunakan uji analisis data berupa *parametric* menggunakan *regresi berganda* untuk menguji kebenaran hipotesis, Hasil analisis untuk variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi di lihat dari nilai korelasi (r) = 0,761 dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,00 < 0,05$, yang artinya ada hubungan positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, kemudian untuk variabel Budaya Organisasi

dengan Komitmen Organisasi dilihat dari nilai korelasi (r) = 0,756 dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,00 < 0,05$ yang artinya ada hubungan positif yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi. Adapun hasil dari *Anova Regression*, dengan (F) 87,756 *Sig. 0,00 < 0,05*, yang artinya ada hubungan positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sehingga didapatkan dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor (H_a) peneliti diterima.

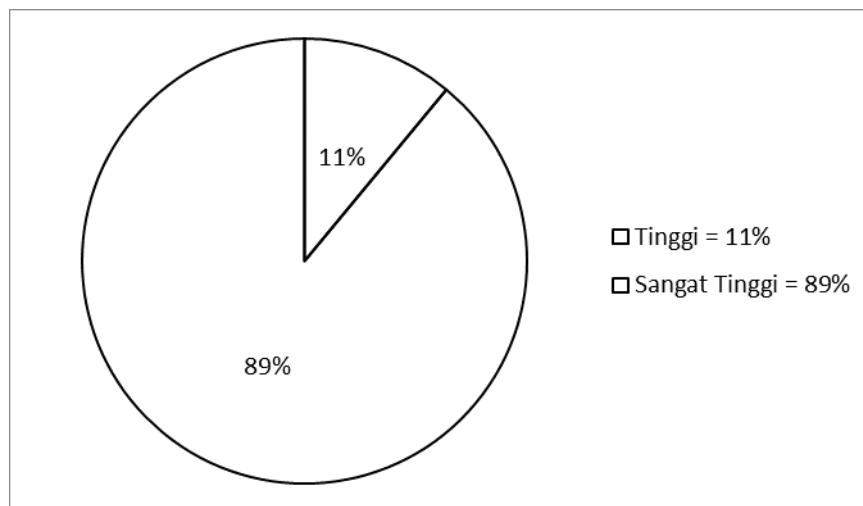
Sumbangan efektif dibutuhkan guna mengetahui seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi, berdasarkan koefisien $R^2 = 0,682$ % dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas yang mempengaruhi variabel tergantung pada penelitian ini sebesar 68,2 %, dengan rincian sumbangan variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 34,7 % dan sumbangan dari variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 33,41 % sedangkan 31,8 % dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik penelitian dikategorikan ke dalam 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Berikut hasil kategori variabel komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 3,38 dan rerata empirik (RE) sebesar 4,72. Dari keseluruhan tersebut jumlah terbanyak ada di kategori sangat tinggi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tergolong sangat tinggi.



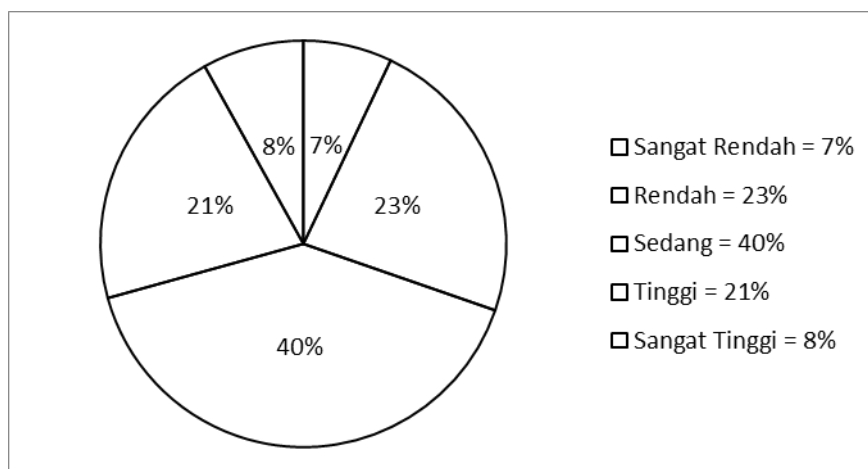
Gambar 1. Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori untuk variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 3,48 dan rerata empirik (RE) sebesar 4,89. Dari keseluruhan tersebut jumlah terbanyak ada di kategori sangat tinggi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tergolong sangat tinggi.



Gambar 2. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kemudian, kategori untuk variabel budaya organisasi dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 3,61 dan rerata empirik (RE) sebesar 3,00. berdasarkan kategori budaya organisasi dapat di ketahui bahwa jumlah terbanyak ada di kategori sedang yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tergolong sedang.



Gambar 3. Kategorisasi Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan rangkuman dari uji hipotesis, sumbangan efektif dan kategorisasi.

Tabel 5. Uji hipotesis Regresi Berganda

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi	$0,00 < 0,05$	Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi
Budaya organisasi dengan komitmen organisasi	$0,00 < 0,05$	Ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi
Kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi	$0,00 < 0,05$	Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi

Tabel 6. Uji Sumbangan efektif

Variabel	Hasil	Keterangan
Kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi	$R^2 = 0,682 \%$ SE: 31,8 % SE (KK): 34,7 % SE (BO): 33,41 %	Terdapat 31,8 % variabel lain yang mempengaruhi variabel tergantung komitmen organisasi

Tabel 7. Kategorisasi

Variabel	Hasil	Keterangan
Kepuasan Kerja	RH = 3,48 RE = 4,89	Tergolong Sangat Tinggi
Budaya Organisasi	RH = 3,61 RE = 3,00	Tergolong Sedang
Komitmen Organisasi	RH = 3,38 RE = 4,72	Tergolong Sangat Tinggi

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dari peneliti, yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dapat dilihat dari nilai korelasi (r) = 0,761 dengan *Sig. (1-Tailed)* $0,00 < 0,05$. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Luthans (dalam Hardiansyah, Amelia, dan Santika, 2018) bahwa jika variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu

tipe pekerjaan itu sendiri, gaji dan bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi, maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik. Hasil tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Huang dan Hsio (2017) menghasilkan adanya sumbangan positif kepuasan kerja sebagai salah satu tolak ukur komitmen didalam organisasi. Ramadhani dan Khoirunnisa (2018) serta Simmons (2005) yang juga mengatakan bahwa terdapat hubungan yang erat yang mengindikasikan bahwa komitmen dalam organisasi yang dinyatakan tinggi dapat diikuti juga dengan tingkat kepuasan pekerjaan karyawan.

Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian peneliti yaitu kategori variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 3,48 dan rerata empirik (RE) sebesar 4,89, berdasarkan kategori kepuasan kerja dapat diketahui bahwa terdapat 11% karyawan dengan kepuasan yang tinggi, dan 89% karyawan dengan kepuasan kerja yang sangat tinggi. Dari keseluruhan tersebut jumlah terbanyak ada di kategori sangat tinggi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tergolong sangat tinggi. Ramadhani dan Khoirunnisa (2018) menyatakan semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin sehingga lebih menguntungkan organisasi. Hal tersebut semakin diperkuat dengan hasil penelitian bahwa perusahaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang sangat tinggi diikuti oleh komitmen organisasi yang sangat tinggi pula.

Kreitner dan Kinicki (dalam Wardana, 2019) menjelaskan bahwa masa kerja yang lama memiliki kecenderungan seorang karyawan dapat lebih betah dan merasa nyaman karena disebabkan salah satunya karena telah mampu beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yaitu nilai korelasi (r) = 0,756 dengan *Sig. (1-Tailed)* 0,00 < 0,05 bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT X yang bergerak dibidang manufaktur di kab. Sukoharjo. Penelitian ini semakin memperkuat penelitian sebelumnya yaitu

Nurrahma dan Widawati (2019) yang memberikan suatu pernyataan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen pada suatu Organisasi dimana seorang karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi kuat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang juga kuat begitupun juga sebaliknya. Menurut Arachim (2018) juga menunjukkan korelasi positif yang berpengaruh antara budaya kerja pada komitmen organisasi dalam karyawan yang mempunyai makna bahwa peningkatan budaya kerja juga mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi karyawan.

Hal ini berarti sesuai dengan hasil penelitian peneliti dalam kategori variabel budaya organisasi, dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 3,61 dan rerata empirik (RE) sebesar 3,00. Berdasarkan kategori budaya organisasi dapat diketahui bahwa terdapat 7% karyawan dengan budaya organisasi sangat rendah, 23% budaya organisasi rendah, 40% karyawan dengan budaya organisasi sedang, lebih lanjut terdapat 21% karyawan dengan budaya organisasi tinggi sedangkan 8% karyawan dengan budaya organisasi yang sangat tinggi. Dari keseluruhan tersebut jumlah terbanyak ada di kategori sedang yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tergolong sedang. Menurut Tazkia (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi dalam hal ini nilai dan tujuan organisasi menjadi salah satu tolak ukur karyawan untuk tetap bertahan di sebuah perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh didapati bahwa perusahaan dengan tingkat budaya organisasi yang sedang diikuti juga dengan komitmen organisasi yang sedang pula.

Al Jabri dan Gazzawi (2019) memberikan penjelasan bahwa komitmen didalam organisasi merupakan keterikatan yang ada didalam organisasi yang ditandai niat untuk tetap tinggal didalamnya dengan mampu menemukan nilai dan tujuan serta berupaya ekstra untuk mempertahankan organisasi. Luz, Paulda, dan Oliveira (2018) menjelaskan jika komitmen organisasi ditandai dengan korelasi psikologis yang dipertahankan antara pekerja dengan organisasi untuk menciptakan loyalitas. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian di lihat dari dengan $(F) 8,756$ *Sig.* $0,00 < 0,01$ bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen

organisasi karyawan yang ada di PT X yang bergerak dibidang manufaktur di kab. Sukoharjo. Adapun untuk variabel komitmen organisasi dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 3,38 dan rerata empirik (RE) sebesar 4,72, berdasarkan kategori komitmen organisasi dapat di ketahui bahwa terdapat 5% karyawan dengan komitmen organisasi sedang, 18% karyawan dengan komitmen organisasi tinggi serta 76% karyawan dengan komitmen organisasi yang sangat tinggi. Dari keseluruhan tersebut jumlah terbanyak ada di kategori sangat yang menunjukan bahwa komitmen organisasi karyawan tergolong sangat tinggi.

Sumbangan efektif untuk hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi berdasarkan koefisien $R^2 = 0,682$ dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas pada penelitian ini sebesar 68,2 %, dengan rincian sumbangan variabel kepuasan kerja sebesar 34,7% dan sumbangan dari variabel budaya organisasi sebesar 33,41% sedangkan 31,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Meskipun keduanya berkorelasi, kepuasan kerja diketahui memiliki korelasi dan kontribusi sedikit lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan kontribusi variabel budaya organisasi maupun variabel lainnya yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Serta ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, dan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel kepuasan kerja dengan kategori sangat tinggi, lalu variabel budaya organisasi berkategori sedang dan untuk komitmen organisasi termasuk kategori sangat tinggi. Sehingga, jika kepuasan kerja semakin tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi

yang ada pada karyawan, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Jika karyawan memiliki budaya organisasi yang tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dalam diri karyawan, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah budaya organisasi karyawan maka semakin rendah pula budaya organisasi yang ada pada karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan dibandingkan dengan budaya organisasi

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besaran hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 68,2 %, dengan rincian sumbangan variabel kepuasan kerja sebesar 34,7% dan sumbangan dari variabel budaya organisasi sebesar 33,41% sedangkan 31,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka peneliti menyarankan hal – hal sebagai berikut : 1) Perusahaan dapat lebih mendekatkan diri dengan karyawan agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman seperti melakukan training dan outbond yang dilakukan secara rutin 2) Karyawan diharapkan dapat menjalin komunikasi dengan karyawan lainnya dengan baik serta dapat lebih professional dalam bekerja agar tercipta lingkungan yang lebih harmonis karena tidak melibatkan kepentingan pribadi seperti segera menyelesaikan masalah antar karyawan. Selain itu juga dapat lebih mendisiplinkan diri terhadap aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan dan 3) Peneliti selanjutnya dapat mengganti atau menambahkan variabel lain untuk melihat faktor-faktor apa saja yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi pada karyawan seperti tingkah laku karyawan, iklim organisasi, keanggotaan organisasi, dan lain - lain.

DAFTAR PUSTAKA

Al Jabri, Basel, dan Gazzawi, Issam. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal "ILJ"*, 11 (1). 1 – 29.

- Allen, N. P., dan Meyer, J. P.. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1). 1 – 18.
- Arachim, Dennys. (2018). Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan MNC Play Media Samarinda. *Psikoborneo*, 6 (1). 159 -172.
- Armstrong, Michael. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice Edition. London: Kogan Page.
- As'ad, M. (2004). Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Liberty.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Chad, A. Hartnell, Amy Yi Ou, and Angelo Kinicki. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of the Competing Values Framework's Theoretical Suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96 (4).
- Creswell, J. W. (2016). Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Denison, dan Misra. (1995). Toward of Organizational Culture and Effectiveness. *Journal Organization Science*, 6 (2). 204 – 223. 677 - 694.
- Ernawati. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kebahagiaan Karyawan di Tempat Kerja PT Karya Aneka Unggul. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fatmawati, Nur Indah. (2018). PNS di Kota Surakarta Masih Saja Bolos Kerja. Detik.com. Diunduh dari <https://news.detik.com/berita/d-3794741/PNS-di-Kota-Surakarta-Masih-Saja-Bolos-Kerja>.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Tani. (1990). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiansyah, A. T, Amelia, A., dan Santika M.. Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkala. *Jurnal Kompetensi*, 12 (2). 167 – 187.
- Hofstede, G. J. (2010). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*. New York.
- Huang, T. C., dan Hsio, W. J.. (2017). The Casual Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Social Behavior and Personality*, 35 (9). 1 – 23.

- Hussain, T., dan Asif, S.. (2012). Is Employees Turnover Intention Driven By Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality and Technology Management*, 8 (2). 1 - 17.
- Jurianto, Eko. (2019, September 09). Tolak PHK Massal, Pekerja Perusahaan Ngadu Ke Dewan. GlobalPlanet.news. Diunduh dari [http://www. global planet. news/berita/19875/tolak-phk-massal- pekerja-Perusahaan](http://www.globalplanet.news/berita/19875/tolak-phk-massal-pekerja-Perusahaan)
- Luthans, Fred. (1996). Organizational Behavior Seventh Edition. New York : McGraw-Hill International.
- Luz, Ramalho, C. M. D., Paula, S. L., and Oliveira, L. M. B.. (2018). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Their Possible Influences On Intent To Turnover. *Emerald Publishing Limited*. 25 (1). 84 – 101.
- Moeljono. (2005). Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Muchith, Abdul. (2017). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Neog, Bidyut, dan Barua, Mukulesh. (2014). Factors Influencing Employee's Job Satisfaction : An Empirical Studyamong Employees of Automobile Service Workshops in Assam. *Journal of Psychology Issues*, 2 (7). 305 – 316.
- Nugroho, Ismarsono Broto. (2017). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Persepsi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Nurrahma, Rifda Fathiya, dan Widawati, Lisa. (2019). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Tim Matahari kecil Bandung. *Prosiding Psikologi*, 5 (1). 37 – 44.
- Patricia, Buhler. (2004). Management Skills (Edisi Pertama). Jakarta: Prenada Media.pengolahan-karet-ngadu-ke-dewan.
- Pordeli, Fatemeh, and Vazifeh, Zahra. (2017). Examination Of The Impact Of Promotion Of Organizational Health On Organizational Commitment Among Employees Of Zabol University Of Medical Sciences. *Journal of Revista QUID*. 1 (12). 1 – 12.
- Pratama, Akhdi Martin, dan Puspita, Sherly. (2019). NET TV: 20 Karyawan Sudah Mengundurkan Diri. Kompas.com. Diunduh dari [https://money .kompas.com/read/2019/08/10/124027026/net-tv-20-karyawan-sudah mengundurkan-diri?page=all](https://money.kompas.com/read/2019/08/10/124027026/net-tv-20-karyawan-sudah-mengundurkan-diri?page=all).

- Putra, Reza, N. A. F.. (2018). Perbedaan Kepuasan kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Karyawan. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah surakarta.
- Ramadhani, Nur Annisa, dan Khoirunnisa, Riza Noviana. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisai di polisi wanita. *Jurnal Psikologi*, 5 (2). 1 – 16.
- Robbins, S. P. (1996). Perilaku Dalam Organisasi Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kebaikan Hati, dan Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara Sosial Humaniora*, 10 (2). 1 – 15.
- Simmons, E. S.. (2005). Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living. *Journal The Gerontologist*, 45 (2). 196 – 205.
- Spector, P., E. (1996). Industrial and Organizational: Research and Practice. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M., dan Porter, L. W.. (1997). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (4).
- Tazkia, Haura. (2017). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di MTS Negeri 2 Medan. Skripsi. Medan: Universitas Islam Negeri.
- Triguno, P. (2003). Budaya Kerja (Falsafah, Tantangan Lingkungan yang Kondusif, Kualitas Pemecahan Masalah). Jakarta: Golden Terayon Press.
- Wardana, M. N.. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian “X” Jakarta. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman. (2018). Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zeyada, Mustafa. (2018). Organizational Culture and its Impact on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Reasearch in Business & Social Sciences*. 9 (3). 418 – 429.